

领 导

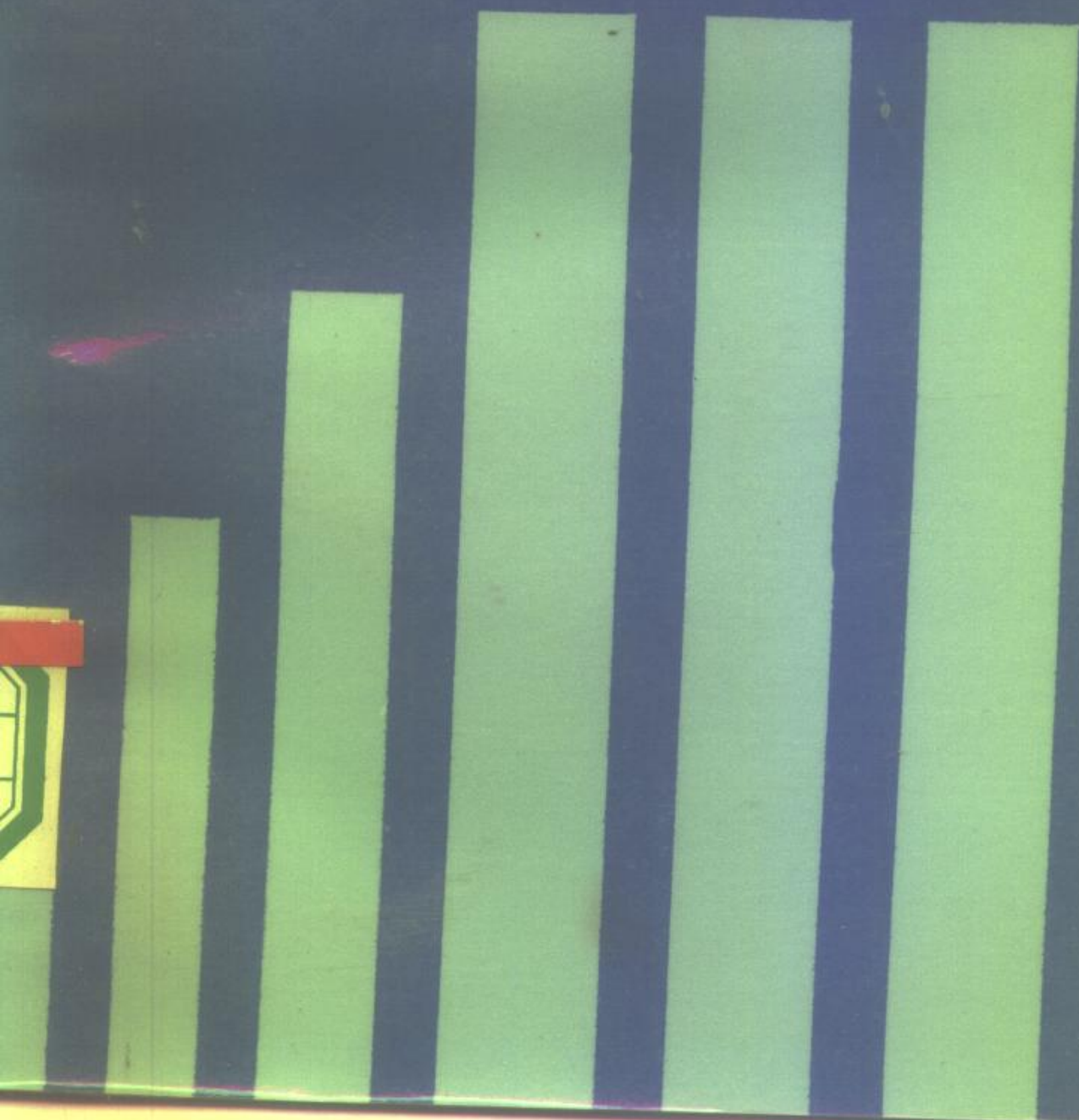
管 理

人 才

河南省人才研究所编

人员测评与 人事管理

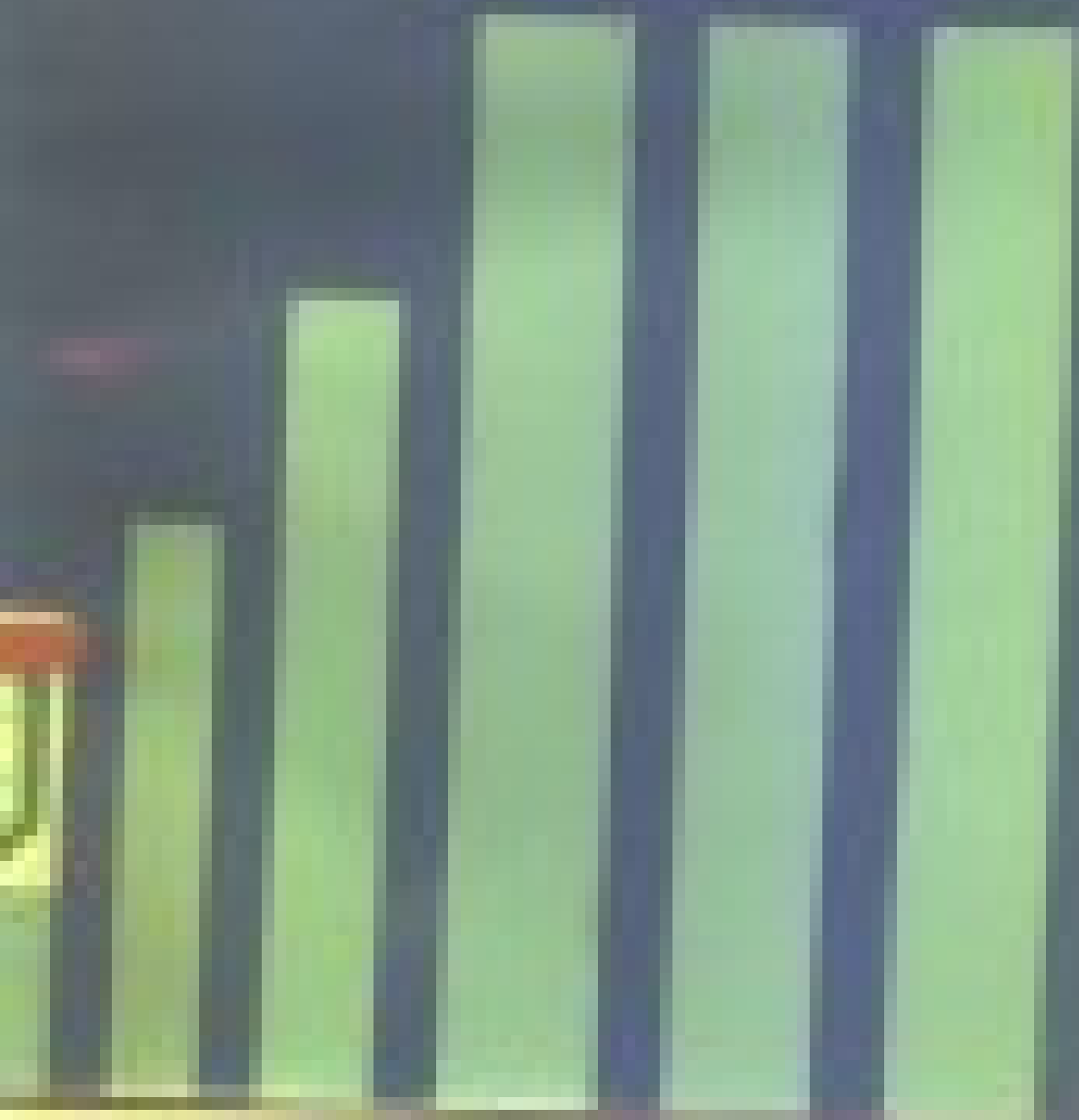
陆红军著



中国人事科学研究院编

人员测评与 人事管理

第二版



河南省人才研究所编

人员测评与 人事管理

陆红军著

领导·管理·人才丛书

人员测评与人事管理

陆红军 著

特约编辑 章 学

责任编辑 李亚娜

河南人民出版社出版

郑州商城印刷厂印刷

河南省新华书店发行

850×1168毫米 32开本 14印张330千字插表22页

1987年1月第1版 1987年1月第1次印刷

印数1—15,040册

统一书号7105.452 定价 3.60元

系統學習以
此後提之幹部
管理之平

九月

楊

6013-11

要认真读点书（代序）

赵 地

要认真读点书，这是社会主义现代化事业给每一个领导干部提出的共同要求，特别是对于近几年内走上领导岗位的中青年干部来说，就更显得必要。因为作为一个成熟的领导者，必须具有广博而精深的理论知识，又有丰富的实践经验。必须具有马克思主义的理论素养，又有战略眼光、系统观念、综合能力和创新精神。而要达到这些要求，最主要的途径有两条：一是要经常认真读书，二是要经常深入实际。

现代领导者需要学习的知识是多方面的，包括必要的自然科学和社会科学知识，业务技术、经营管理知识和党的路线方针政策等。而其中最为主要和必须掌握的知识有两个方面，一方面是马克思主义的理论，因为在中国，一个成熟的领导者，必须首先是一个马克思主义者。只有比较系统地掌握马克思主义的基本理论，善于运用马克思主义的立场、观点和方法观察问题和解决问题，才能在错综复杂的社会现象中，抓住事物的本质，才能更好地理解和贯彻执行党的路线、方针、政策，不断开创各项工作的新局面。

现代领导者必须学习和掌握的另一方面的知识就是领导科学和管理科学知识。象化学家必须懂得化学，物理学家必须懂得物理学一样，作为一个领导者和管理者，必须懂得领导科学和管理科学。因为这些知识，正是领导者和管理者的专业理论知识，只有学习和掌握了这些知识，才有可能在实践中把自己锻炼造就为一个合格的现代领导者和管理者。所以每一个领导干部都应该有计

划、有步骤地、系统地认真地阅读一些有关领导和管理科学方面的著作和文章。以求不断丰富自己的领导科学知识和管理知识，为更好地掌握和运用现代领导和管理工作的规律打下理论基础。

《领导·管理·人才》这套丛书，就是为了适应广大领导干部学习和掌握现代领导和管理科学知识的需要而编辑出版的。其中的一些文章已经在我省县团级干部现代化领导和管理知识函授班上讲授过，受到了普遍的好评。现在经过作者进一步修改，再次集中出版。它对于广大领导干部进一步系统地学习和掌握现代领导和管理科学知识，尽快提高领导和管理水平将会起到很好的作用。愿作者和读者共同努力，为从理论和实践的结合上把领导科学、管理科学和人才科学不断加以深化、提高和完善，为培养造就千千万万个合格的现代领导者和管理者，为把我们各项改革和两个文明建设事业推向前进而刻苦学习，锐意创新，不断取得新的成绩，做出新的贡献。

目 录

要认真读点书(代序).....	赵 地(1)
第一章 人员测评和人事管理现代化.....	(1)
第一节 什么是人员测评.....	(1)
一、人员的含义.....	(2)
二、功能的含义.....	(3)
三、测评的含义.....	(5)
第二节 人员测评科学在人事管理中的应用范围.....	(6)
一、研究内容和及其方法.....	(7)
二、应用范围及与邻近学科的关系.....	(9)
第三节 我国人员测评的状况.....	(11)
一、我国现代人员测评的兴起.....	(11)
二、我国现代人员测评的特点.....	(12)
三、我国现代人员测评在人事管理中的作用.....	(14)
第二章 人员测评的理论沿革.....	(18)
第一节 中国历代人才测评思想史.....	(18)
一、历代人才测评的制度及流派.....	(18)
二、历代人才测评的特征和弊端.....	(34)
第二节 西方关于社会测量的若干理论.....	(41)
一、经典方法简介.....	(41)
二、扎根理论简介.....	(43)

三、操作主义简介·····	(43)
四、三种理论的比较·····	(44)
第三节 操作主义和人员测评·····	(45)
一、操作主义的社会背景·····	(46)
二、操作主义的理论意义·····	(47)
第三章 人员测评的科学原理·····	(52)
第一节 人事考核的两重性原理·····	(53)
一、工厂人事考核的起源及其实质·····	(53)
二、人事考核的形态及其基础·····	(54)
三、关于人事考核的内涵·····	(56)
第二节 个体差异的原理·····	(58)
一、差异的必然性及其分类·····	(58)
二、差异量与诊断量·····	(60)
三、个体差异和人事管理·····	(60)
第三节 测量与评定结合的原理·····	(64)
一、测量——评定的构成因素·····	(64)
二、测量——评定原理的实质·····	(72)
三、测量——评定原理的特性·····	(72)
第四节 定性与定量结合的原理·····	(74)
一、定性与定量的概述·····	(75)
二、定性——定量原理的实质·····	(83)
第四章 人员测评的多种方法和技术·····	(85)
第一节 主观测评系统和客观测评系统·····	(85)
第二节 工作考绩制种种·····	(87)
一、美国的考绩制·····	(87)
二、苏联的鉴定制·····	(93)

第三节	心理测验简介	(97)
一、	智力测验	(98)
二、	办事能力测验	(100)
三、	性向测验	(101)
四、	成就测验	(103)
五、	个性测验	(104)
六、	测验的电脑化	(105)
第四节	情景模拟技术	(106)
一、	情景模拟的来历	(106)
二、	情景模拟的特点	(107)
三、	情景模拟的方法	(109)
四、	评价中心的优点与缺点	(115)
第五章	人员测评的比较研究	(119)
第一节	各国考绩制的比较	(119)
第二节	中外心理测验的比较	(123)
一、	测验——中国文化的特征之一	(123)
二、	各国对心理测验的评价	(124)
第三节	中外情景模拟的比较	(126)
一、	不同国家管理能力模型和测评效度的比较	(132)
二、	不同组织中被试心理和测评效果的比较	(135)
三、	不同地区评价模式和应试模式的比较	(139)
第六章	测评的要素和设计	(139)
第一节	要素体系的概述	(139)
一、	要素体系的概念	(139)
二、	要素的类型和要素体系的结构	(140)
三、	要素体系的科学基础	(142)

四、要素体系的应用实例·····	(146)
第二节 要素设计的一般程序·····	(146)
一、职务分析·····	(146)
二、理论推演·····	(147)
三、专家评判·····	(148)
四、量表预试·····	(150)
第三节 要素设计的方法·····	(150)
一、设计的类型·····	(150)
二、设计的原则·····	(151)
三、设计的方法·····	(154)
四、多种设计方法的比较·····	(163)
第四节 要素的综合和简化·····	(166)
一、经验估计的方法·····	(167)
二、科学统计的方法·····	(169)
三、用因子分析方法综合和简化要素的实例··	(177)
第五节 各类人员测评要素的特征和实例·····	(182)
一、各类人员测评要素的基本特征·····	(182)
二、各类人员测评要素的设计实例·····	(194)
第七章 测评的标准和编制·····	(210)
第一节 标准体系的概述·····	(210)
一、标准体系的概念·····	(210)
二、测评标准的分类·····	(212)
第二节 各种测评标准的特征和实例·····	(216)
一、五种静态测评标准的主要特征和实例····	(217)
二、四种动态测评标准的主要特征和实例····	(221)
三、四种实用测评标准·····	(229)

第三节	标准编制的原则和方法·····	(244)
一、	编制的原则·····	(244)
二、	编制工作的一般方法·····	(246)
三、	多种测评标准的编制方法·····	(251)
第八章	测评的计量体系·····	(259)
第一节	计量体系的概述·····	(259)
一、	计量体系的概念·····	(259)
二、	计量体系的一般原则和数学方法·····	(260)
第二节	计分的类型和方法·····	(263)
一、	按计分要素数目分类和方法·····	(264)
二、	按计分的量表体系分类和方法·····	(274)
三、	按计分的综合方式分类和方法·····	(287)
第三节	加权的类型和方法·····	(300)
一、	什么是加权·····	(300)
二、	加权的分类·····	(304)
三、	加权的方法·····	(313)
第四节	误差调整的方式和方法·····	(319)
一、	测评误差的来源·····	(319)
二、	误差调整的两种方式·····	(319)
三、	误差调整的一般方法和数学模型·····	(319)
四、	误差调整的注意事项·····	(325)
第九章	测评的合理组织·····	(326)
第一节	测评程序的组织方法·····	(326)
一、	人员测评是一个程序·····	(326)
二、	测评四步法实例·····	(327)
第二节	测评时间的组织方法·····	(336)

一、测评期限安排法·····	(336)
二、测评次数确定法·····	(338)
三、测评时机选择法·····	(340)
第三节 测评空间的组织方法·····	(342)
一、立体法·····	(342)
二、侧面法·····	(349)
第十章 群体绩效的评估和班子行为测量·····	(352)
第一节 群体绩效的评估·····	(352)
一、群体绩效和个体绩效的关系·····	(352)
二、双层考核法实例·····	(352)
第二节 班子行为的测量·····	(356)
一、班子行为与管理绩效·····	(356)
二、班子行为测量表·····	(356)
第十一章 测评结果的解释及其在人事管理中的应用·····	(364)
第一节 结果评价和评价体系的概述·····	(364)
一、结果评价的实质和意义·····	(364)
二、结果评价的类型·····	(366)
三、评价体系的含义·····	(366)
第二节 结果解释的分类和原则·····	(368)
一、结果解释的分类·····	(368)
二、结果解释的注意事项·····	(370)
第三节 测评分数的解释和应用·····	(371)
一、顺序法及其应用·····	(372)
二、能级法及其应用·····	(373)
三、特征法及其应用·····	(381)
四、分数解释的谈话方法·····	(384)

五、分数应用的制表方法·····	(386)
第四节 侧面图的解释和应用·····	(388)
一、侧面图的三个特征·····	(389)
二、侧面图的分类·····	(390)
三、侧面图的解释方法·····	(392)
四、侧面图应用实例和效果·····	(394)
第五节 测评信度和效度的鉴定·····	(396)
一、测评信度和效度的概念·····	(396)
二、测评信度和效度的鉴定方法·····	(400)
三、影响测评信度与效度的各种因素·····	(412)
第十二章 电子计算机在人员测评与人事管理中的应用 ·····	(415)
第一节 电子计算机的基本知识·····	(415)
一、计算机的主要特征·····	(415)
二、计算机的组成部分·····	(416)
第二节 电子计算机在人事档案和测评信息管理 中的作用·····	(418)
第三节 电子计算机在要素简化中的作用·····	(420)
第四节 电子计算机在测评计量中的应用·····	(422)
第五节 将测评结果用于人才选拔时如何 应用计算机·····	(423)
第六节 人事管理信息系统的开发·····	(425)
一、人事管理信息系统开发的六个阶段·····	(425)
二、人事管理信息系统开发的组织工作·····	(429)
第七节 应用电子计算机必须具备的条件·····	(430)
后记 ·····	(433)
编后记 ·····	(435)

第一章 人员测评和人事 管理现代化

第一节 什么是人员测评

人员测评科学和工程，就是运用多学科原理和多种方法、技术，对各类人员的德、智、能、绩诸功能进行定性和定量相结合的测量与评定。因此，也称为人员功能测评。人员功能测评属于现代人力资源管理学科领域，是人事管理现代化的基础工作。实践证明，它也是实现人事考核制度科学化的有效途径之一。

现代科学技术史上，常常出现这样的现象：当任何一种新的方法问世时，总有人支持、赞成、也有人怀疑、反对。物体和产品的功能可以测量，已成为一般人的常识；人员功能也可以测量，却是一件新鲜的事物。于是，在人们了解它的内容和作用后，许多人举手赞成，积极推行。但也有这样两种盲目的态度：有的不加思索地表示怀疑；有的则将某一种方法视为人员测评的唯一方法。这两种看法尽管无损于人员测评，却也无益于人员测评。因为，这说明他们不了解人员功能测评的基本概念。

人员功能测评作为一门科学和技术，有它特定的概念和概念体系。这些概念是人类从事自身功能测评活动的经验总结和理论探讨，是对人员功能测评有关范畴本质特征的抽象和概括。因此，研究人员功能测评的概念，对于人员功能测评的普及和提高，有着重要的意义。人员功能测评诸概念中，最基本的概念是

“人员”、“功能”和“测评”。

一、人员的含义

这是人员功能测评体系中最基本的概念，也就是关于功能测评的对象问题。

首先，要搞清楚人口、人员和人力资源三者之间的关系。人口，包括一切有劳动能力和无劳动能力的人，且不受年龄和健康因素的限制；人员，主要指各行各业中的在职者，即具有劳动能力而且在工作的人；人力资源，则指“限于工作年龄的有劳动能力的人数以及在工作年龄前和在退休年龄而实际上在工作的人数”。^①如果用普通集合的法则来描述人口(A)、人力资源(B)同人员(C)的关系，就如图1。

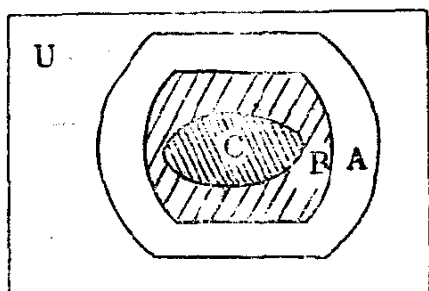


图1 人口、人力资源同
人员的集合(a)

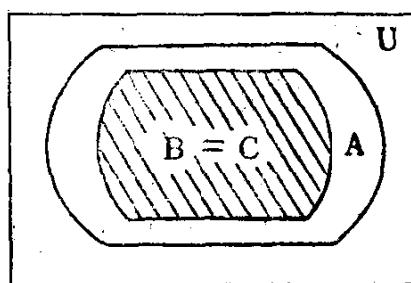


图2 人口、人力资源同人员
的集合(b)

可见，人员属于人口的组成部分（人口学中的经济活动人口），但它不包括尚未具劳动能力的婴幼儿少年和丧失劳动能力并退离工作岗位的老弱病残。人员是人力资源的主体，但它同人力资源在时间上有着广泛的联系。因为，所有的人力资源都是过去人口中的婴幼儿少年和将来人口中的退休老年。从这一意义上讲，人员功能测评的对象包括各行各业的干部、专业技术人员和一般

^①〔苏〕H·A·伊万诺夫等《劳动经济学》，生活·读书·新知三联书店1981年版，第370页。

职工以及具备劳动能力的待业者和退休离休人员，也就是说，等于人力资源的全体。据此，用集合法则来描述人口、人员与人力资源三者关系，就如图2。图2告诉我们，人员的概念无论属于人力资源的主体或全体，都不改变它在整个人口体系中的核心地位。我国有十亿人口，人力资源丰富，建立一门评价各类人员的工程，对于社会主义精神文明和物质文明建设，意义何等重要！

其次，要搞清楚人员与人才之间的关系。近年来，我国人才学研究者提出了广义人才和狭义人才的概念。狭义的人才是指对“社会发展和人类进步进行了创造性劳动的人”，主要包括智能较高，贡献较大的人；才能超众或有潜在才能的人；出类拔萃的人。广义的人才概念则更为全面，包括“人民当中各行各业的有能力的人”^①，范围更扩大了。而人员的概念就是指各行各业中有劳动能力的人。他们各在其位，各司其职，各尽所能，在不同岗位上为社会主义建设作出贡献，是对社会和对人民的有用之才。换言之，广义的人才是人才概念的扩展。从这一意义上来认识人员的内涵以及它同人才的关系，是我们研究社会主义条件下人事管理的基本出发点。

二、功能的含义

这是人员功能测评概念体系中的重要环节，也是理解其他概念的基础。

人员功能的概念不同于物理功能的概念。物理意义上“功”的概念由力和力的作用点在力的方位上的位移这两个因素构成；“能”的概念是指量度物质做功的本领的物理量，这都是针对物质而言的。

^①钱学森《论系统工程》，湖南科学技术出版社，1982年版，第285页。